

Letto confermato e sottoscritto.

In originale firmati da:

IL SINDACO
F.to (Bruna CONSOLINI)

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to (Dr.ssa Marietta CARCIONE)



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE

La presente deliberazione, in copia conforme, viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per quindici giorni consecutivi e contestualmente trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari a decorrere dal 13 FEB 2020.

13 FEB 2020
Il
IL SEGRETARIO COMUNALE



DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITÀ

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA

Per la scadenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Il



Il presente atto è redatto ai sensi delle disposizioni del T.U.E.L. 267/2000.



CITTA' METROPOLITANA DI TORINO
COMUNE DI BUSSOLENO

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE N. 9

COPIA

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2021-2022 D.LGS. 198/2006 'CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA.

L'anno duemilaventi, addì sei del mese di febbraio, alle ore 17.30 nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

		PRESENTE
CONSOLINI Bruna	- SINDACO	Presente
RICETTO Cinzia	- VICESINDACO	Presente
BUSOLI Sara	- ASSESSORE	Assente
RICETTO Francesco	- ASSESSORE	Presente
FUCILE Ivano Antonio	- ASSESSORE	Presente

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale *Dr.ssa Marietta CARCIONE*.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che l'art. 48 del D. Lgs 198/2006 noto come Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, successivamente modificato, tra l'altro, dal D.P.R. 115/2007 e da ultimo dal D.Lgs. n. 151/2015, dispone che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono predisporre piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

Richiamata la Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministero delle Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, che richiama le Amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Precisato che

- che l'adozione del P.A.P. non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto, creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;
- che, pertanto, nell'ambito di un più ampio concetto di organizzazione interna degli uffici e dei servizi, nonché del personale, il P.A.P. vuole dettare delle linee guida che si tradurranno poi in concrete azioni positive;

Richiamata la deliberazione della G.C. n. 19 del 13.02.2017 con la quale era stato approvato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2017/2019 e che occorre ora provvedere all'aggiornamento di tale Piano;

Presa visione del documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2020/2022 predisposto dall'Area Amministrativa e ritenutolo meritevole di approvazione;

Richiamati gli obiettivi del Piano;

Dato atto che la durata del piano sarà triennale;

Dato atto che il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà trasmesso all'Assessorato competente della Città Metropolitana di Torino;

Dato atto che sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete del Comune di Bussoleno e nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso;

Dato atto che la presente deliberazione rientra tra le competenze della Giunta Comunale ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs n. 267/00 e s.m.i.;

Acquisito il parere favorevole reso ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs n. 267/00 e s.m.i. e precisamente:

- in ordine alla regolarità tecnica del Responsabile del Servizio Amministrativo e dato atto che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente.

Visto il T.U. Enti Locali approvato con D.Lgs del 18.08.2000 n. 267 e s.m.i.;

Vista la Legge della Regione Piemonte 18.03.2009 n. 8;

Visto lo Statuto Comunale;

Con votazione unanime favorevole espressa in forma palese per alzata di mano

DELIBERA

1. Di richiamare la premessa narrativa a far parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
2. Di approvare il Piano di Azioni Positive per il triennio 2020/2022, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28.11.2005, n. 246" nel testo che allegato alla presente ne fa parte integrante e sostanziale;
3. Di inviare copia del presente atto alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Torino per l'aggiornamento della documentazione di propria competenza;
4. Di dare adeguata diffusione al Piano sopra approvato mediante pubblicazione sul sito Istituzionale dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente;
5. Di incaricare il servizio amministrativo a dare informazione in merito all'adozione della presente ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, C.C.N.L. del 01.04.2000;
6. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi di legge con una seconda distinta votazione unanime favorevole espressa in forma palese per alzata di mano.



COMUNE di BUSSOLENO

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

C.A.P. 10053 – Piazza Cavour n. 1

info@comune.bussoleno.to.it

pec:bussoleno@postemailcertificata.it

Partita Iva: 03937400012 - Codice Fiscale: 86501170012

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020-2021-2022

art. 48 D.lgs. 198/2006

Allegato alla deliberazione della G.C. n. _____ del _____

PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e dalla valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Bussoleno armonizza la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall’altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente.

Il Piano triennale di Azioni Positive 2020-2022, in uno spirito di continuità con il precedente Piano 2017-2019, rappresenta uno strumento teso ad offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere, disagio e discriminazione.

Il piano, se compreso nella sua generalità, se idoneamente applicato e, soprattutto, se condiviso nelle sue finalità, permetterà all’Ente di agevolare non solo le dipendenti di sesso femminile bensì i dipendenti tutti nel complesso, dando la possibilità ad entrambi di svolgere le proprie mansioni con impegno, partecipazione e senza particolari disagi, tenendo a riferimento l’obiettivo primario di prevenire le situazioni di malessere ambientale.

Art. 1
ANALISI DATI DEL PERSONALE

1. L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori;
2. Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 29
DONNE N. 17
UOMINI N. 12

così suddivisi per le Aree istituite:

AREA	DONNE	UOMINI	TOTALE
AMMINISTRATIVA	2	1	3
FINANZIARIA	4	2	6
DEMOGRAFICA E ATTIVITA' PRODUTTIVE	3	1	4
EDILIZIA PRIVATA	3	0	3
LAVORI PUBBLICI - MANUTENZIONI	3	6	9
POLIZIA MUNICIPALE	2	2	4
TOTALE	17	12	29

**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA
COMPOSIZIONE DEL PERSONALE**

CATEGORIA	DONNE	UOMINI
A1		
A2		
A3		
A4		

B1		
B2		
B3	2	4
B4	2	
B5		
B6		1
C1	1	
C2	1	1
C3	1	1
C4	5	1
C5	1	
C6	1	
D1	1	1
D2		1
D3		1
D4	1	
D5	1	1
TOTALE	17	12

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

CATEGORIA D	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	3	4	7
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

CATEGORIA C	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	8	2	10
Posti di ruolo a part-time	2	1	3
CATEGORIA B3	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	4	4
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA B	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	3	1	4
Posti di ruolo a part-time	1	0	1

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DEL PERSONALE APPARTENENTE ALL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

CATEGORIA D	DONNE	UOMINI	TOTALE
	3	3	6

Dipendenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	3	10	4	17
Uomini	4	3	5	12

R.S.U.: n. 2 DONNE

VISTO che i livelli dirigenziali sono così rappresentati:

Segretario Comunale: n. 1 donna in convenzione con altri Comuni;

**Art. 2
OBIETTIVI**

1. Nel corso del triennio il Comune di Bussoleno intende realizzare un piano di azioni positive teso a:
 - **Obiettivo 1.** Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
 - **Obiettivo 2.** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione-aggiornamento-quantificazione professionale.
 - **Obiettivo 3.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio.
 - **Obiettivo 4.** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Art. 3

OBIETTIVO 1

ASSICURARE, NELLE COMMISSIONI DI CONCORSO E SELEZIONE, LA PRESENZA DI ALMENO UN TERZO DEI COMPONENTI DI SESSO FEMMINILE

1. In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

Art. 4

OBIETTIVO 2

PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' IN MATERIA DI FORMAZIONE-AGGIORNAMENTO-QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

1. Il Piano dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, sempre tenuto conto delle esigenze di servizio.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.
3. Il Comune si impegna ad inserire, nella prossima redazione del piano di formazione, un modulo di formazione sulle pari opportunità rivolto ai dipendenti comunali.

Art. 5

OBIETTIVO 3

FACILITARE L'UTILIZZO DI FORME DI FLESSIBILITA' ORARIE FINALIZZATE AL SUPERAMENTO DI SITUAZIONI DI DISAGIO.

1. Il Comune di Bussoleno tende a favorire l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche.
2. In particolare, l'Ente garantirà il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53, con lo specifico obiettivo di creare/promuovere servizi di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare o formule di flessibilità organizzativa finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
3. Nello specifico si intenderà procedere con:
 - la possibilità di richiedere articolazioni orarie diverse e/o temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti;
 - diffondere, tra il personale, i contenuti della legge sui congedi parentali;
 - favorire, laddove necessario, la disciplina del part-time.

Art. 6

OBIETTIVO 4

**PROMUOVERE LA COMUNICAZIONE E LA DIFFUSIONE DELLE
INFORMAZIONI SUI TEMI DELLE PARI OPPORTUNITA'.**

1. Il Comune di Bussoleno favorirà la raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).
2. L'Ente si impegnerà nella diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga ecc....., o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.).

Art. 7

DURATA

1. Il presente Piano ha durata triennale.
2. Nel periodo di vigenza saranno eventualmente raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Art. 8

DISPOSIZIONI FINALI

1. L'Amministrazione Comunale si impegna ad improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel piano stesso e negli strumenti che saranno adottati in attuazione dello stesso.
2. L'Amministrazione Comunale si impegna altresì a provvedere al controllo *in itinere* del piano al fine di monitorare e adeguare tempi e modi d'attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo e organizzativo).
3. Prima della data di scadenza del triennio, l'Amministrazione si impegna a provvedere al controllo *ex post dell'attuazione del piano*, al fine di avviare tempestivamente la progettazione del successivo piano.